



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**PELAKSANAAN FUNGSI EVALUASI KINERJA  
PENGURUS ORGANISASI IKATAN QORI'  
QORI'AH MAHASISWA (IQMA)  
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

**Oleh:**

**Eka Laylatun Nisvi  
NIM. B94216043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2020**

## LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Laylatun Nisvi

NIM : B94216043

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada Lembaga Pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
2. Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi

Surabaya, 27 Februari 2020

Yang menyatakan,



**Eka Laylatun Nisvi**  
**NIM. B94216043**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Eka Laylatun Nisvi

NIM : B94216043

Fakultas/Prodi: Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : Pelaksanaan Fungsi Evaluasi Kinerja Pengurus  
Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa  
(IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 27 Februari 2020

Menyetujui,  
Pembimbing



**Bambang Subandi, M.Ag**  
NIP. 197403032000031001

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi oleh Eka Laylatun Nisvi telah dipertahankan dan dinyatakan lulus oleh tim penguji.

Surabaya, 12 Maret 2020

Mengesahkan  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan,

H. Abd. Halim, M.Ag  
NIP. 196307251991031003

Penguji I

Bambang Subandi, M.Ag  
NIP. 197403032000031001

Penguji II

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D  
NIP. 196605141992032001

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S/Ag, M.Si  
NIP. 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, MM  
NIP. 197912142011011005

# LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH



## KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : EKA LAYLATUN NISVI  
NIM : B 94216043  
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH  
E-mail address : nisvi.ilayla@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PELAKSANAAN FUNGSI EVALUASI KINERJA PENGURUS ORGANISASI  
IKATAN QORI QORIAH MAHASISWA (IQMA) UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Juni 2020

Penulis

(EKA LAYLATUN NISVI)  
nama terang dan tanda tangan

## ABSTRAK

Eka Laylatun Nisvi, NIM. B94216043, 2020. *Pelaksanaan Fungsi Evaluasi Kinerja Pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya.*

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggambarkan pelaksanaan evaluasi kinerja pengurus dan kriteria evaluasi kinerja pengurus di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk mendeskripsikan kedua permasalahan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan, bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja di organisasi IQMA melalui tiga tahapan, yaitu pendefinisian pekerjaan, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan umpan balik. Evaluasi kinerja di IQMA memiliki tiga macam evaluasi, yaitu evaluasi bulanan, evaluasi triwulan, dan Musyawarah Tahunan IQMA (MTI). Kriteria evaluasi kinerja di IQMA meliputi kriteria berdasarkan hasil (*product based criteria*) dan kriteria berdasarkan kemampuan individu (*people based criteria*). Kriteria tersebut digunakan untuk menilai hasil kerja pengurus dan kemampuan berorganisasi pengurus.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah perlu penelitian lebih lanjut berkenaan dengan evaluasi kinerja terhadap pengurus di organisasi IQMA. Selain itu, penelitian ini dapat diterapkan di organisasi IQMA khususnya pada ketua I dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K) dalam melaksanakan evaluasi kinerja.

Kata Kunci : *Evaluasi, Kinerja, Pengurus*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR BAGAN .....	xiii

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Konsep.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	12

## BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	14
B. Kerangka Teori.....	18
C. Kajian Teori.....	19
1. Pengertian Evaluasi Kinerja .....	19
2. Fungsi Evaluasi Kinerja .....	21
3. Tahapan-Tahapan Evaluasi Kinerja .....	24
4. Kriteria Evaluasi Kinerja.....	30
D. Prespektif Islam.....	33

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Jenis dan Sumber Data .....	36





## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Format Laporan Pertanggung jawaban ..... 6













Pelaksanaan evaluasi kinerja di organisasi IQMA mampu menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi pada pengurus. Permasalahan tersebut menyangkut beberapa hal, seperti mis komunikasi, tidak bertanggung jawab pada jobdisk, dan kesalahpahaman antar pengurus. Evaluasi kinerja juga memberikan perbaikan kepada pengurus yang belum paham dengan tupoksi jabatannya. Pada umumnya, ketua I dan DP2K mendapat isu-isu permasalahan dari kabar yang tersebar. Selain itu, isu permasalahan juga diperoleh dari hasil pengawasan terhadap pengurus. Namun pada saat pelaksanaan evaluasi berlangsung, masing-masing kelompok pengurus harus membuat laporan pertanggungjawaban. Adapun format laporan pertanggungjawaban tersebut sebagai berikut:

Program kerja	Nama Kegiatan
Tujuan	
Konsep Kegiatan	
Target Pencapaian	
Realisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjabaran mengenai 5W + 1 H</li> <li>• Apa kegiatannya ?</li> <li>• Siapa yang terlibat dalam kegiatan tersebut ?</li> <li>• Kapan dilaksanakan kegiatan tersebut ?</li> </ul>



1. **Kondisi Internal**
  - a. **Internal Bidang**  
(penjabaran secara umum)
    - 1) Kendala :
    - 2) Solusi :
  - b. **Internal Pengurus IQMA**  
(penjabaran secara umum)
    - 1) Kendala :
    - 2) Solusi :
2. **Kondisi Eksternal**
  - a. **Kondisi Riil**  
(penjabaran secara umum)
    - 1) Kendala :
    - 2) Solusi :

**Tabel 1: Format Laporan Pertanggungjawaban (LPJ)**  
(LPJ terlampir)



#### D. Manfaat Penelitian

1. Untuk menggambarkan pelaksanaan evaluasi kinerja pengurus di organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA).
2. Untuk menggambarkan kriteria evaluasi kinerja pengurus di organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA).

#### D. Manfaat Penelitian

## 1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini digunakan untuk mengembangkan wawasan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang diajarkan di program studi Manajemen Dakwah.

b. Penelitian ini digunakan untuk menyampaikan tujuan dan fungsi organisasi IQMA dalam mengembangkan dakwah seni Islami di lingkungan mahasiswa melalui evaluasi kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi lembaga

Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk ketua I dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K) IQMA tentang cara pelaksanaan evaluasi kinerja organisasi.

b. Bagi perpustakaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan fokus terkait dengan evaluasi kinerja.













evaluasi kinerja, yaitu metode ANP (*Analytic Network Process*) dan metode 360 derajat. Rahmayanti juga menggunakan metode yang sama seperti Chasanah, Effendi, dan Silalahi, yaitu metode 360 derajat. Penelitian yang dilakukan oleh Tunggul, Isnanto, dan Nurhayati menggunakan dua metode evaluasi kinerja. Sedangkan, Reswan dan Prabowo menggunakan satu metode evaluasi kinerja saja.

*Kedua*, penelitian tentang langkah-langkah dalam melakukan evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh Nugraha dan Rohiman<sup>18</sup>, Adi<sup>19</sup>, Ayun<sup>20</sup>, dan Siregar<sup>21</sup>. Empat penelitian tersebut memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Perbedaan tersebut terletak pada penjelasan jumlah langkah-langkahnya. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Rohiman menjelaskan, bahwa terdapat tiga langkah dalam proses evaluasi, antara lain pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data.

Adi menjelaskan ada lima langkah proses evaluasi yang digunakan dalam penelitiannya, antara lain perencanaan, pengumpulan data, verifikasi data, analisis data, dan penafsiran data. Sedangkan, Ayun menjelaskan ada sembilan langkah proses evaluasi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar memiliki jumlah yang sama seperti penelitian Adi, namun penelitian Siregar menggunakan

<sup>18</sup> Ariadi Nugraha & Iman Rohiman, “*Measure : Alternatif Model Evaluasi Pelaksanaan Layanan Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*”, *Jurnal Prosiding Seminar Bimbingan dan Konseling*, (Vol. 1, No. 1, 2017)

<sup>19</sup> Nelfia Adi, “Pelaksanaan Evaluasi Hasil Belajar Mahasiswa”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (Vol. 16, No 3, 2010)

<sup>20</sup> Qurrotu Ayun, “Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Pada Karyawan Di Perusahaan”, *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, (Vol. 2, No. 3, 2011)

<sup>21</sup> Mia Juliana Siregar, “Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree Di Departemen Wirehouse”, *Jurnal Profiensi*, (Vol. 6, No. 1, 2018)



atau konsistensi penilaian, diskriminatif atau dapat membedakan hasil penilaian, bebas bias, dan relevan atau sesuai dengan situasi serta kondisi kinerja. Sedangkan, Retnowati, Mardapi, Kartowagiran, dan Suranto menjelaskan lima aspek evaluasi kinerja, antara lain proses, pengumpulan data, pengamatan sistematis, integrasi data, dan keputusan individu.

*Kelima*, penelitian tentang pengaruh evaluasi atau penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Setyarini<sup>26</sup>, Lina<sup>27</sup>, Trisabekti<sup>28</sup>, dan Rani dan Mayasari<sup>29</sup>. Pada penelitian di atas, enam penelitian tersebut memiliki persamaan, bahwa penilaian kinerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, enam penelitian tersebut juga memiliki perbedaan pada objek penelitiannya.

Setyarini memilih objek penelitian pada anggota BMT Berkah Trenggalek. Lina memilih objek penelitian pada dosen penuh waktu dan dosen *homebase* di perguruan tinggi swasta di Jakarta Barat. Trisabekti memilih objek penelitian pada karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia. Kemudian, Rani dan Mayasari memilih objek penelitian pada karyawan perusahaan manufaktur industri elektronik di Batam.

<sup>26</sup> Ika Wahyu Setyarini, “Pengaruh Pengawasan, Evaluasi, dan Audit Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota BMT Berkah Trenggalek”, *Jurnal An-Nisbah*, (Vol. 3, No. 1, 2016)

<sup>27</sup> Lina, “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Akuntansi*, (Vol. 8, No. 2, 2016)

<sup>28</sup> Bambang Trisabekti, “Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari’ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2014)

<sup>29</sup> Indria Hagga Rani & Mega Mayasari, “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, (Vol. 3, No. 2, 2015)

Penelitian tentang evaluasi kinerja ini termasuk dalam dimensi kedua dan keenam. Pada dimensi kedua, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Rohiman, Adi, Ayun, dan Siregar terletak pada langkah-langkah yang digunakan. Sedangkan pada dimensi keenam, perbedaan penelitian Siddiq dan Pratama terletak pada pembahasan penelitian tentang organisasi IQMA.

```

graph TD
    A[MANAJEMEN] --> B[CONTROLLING]
    B --> C[MEN]
    C --> D[EFISIENSI]
  
```

<sup>30</sup> Alzamahsyari Siddiq JF, “Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori-Qoriah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya”, *Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Adab dan Humaniora UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018)

<sup>31</sup> Muhammad Faqih Pratama, “Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa) dan Pengaruhnya Terhadap Senin Tilawah Al-Qur’an di UIN Sunan Ampel Surabaya”, *Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Adab dan Humaniora UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019)

Manusia merupakan faktor penentu dari kualitas kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hasil dari manajemen penelitian ini adalah efisiensi. Sebab, evaluasi kinerja dapat memperbaiki kinerja pengurus. Sehingga, pengurus tersebut dapat bekerja dengan tepat dan memberikan hasil sesuai dengan rencana organisasi.

## 1. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja juga dapat dikatakan sebagai penilaian kinerja. Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan kegiatan mengidentifikasi, menilai, dan mengelola hasil kerja

Sedangkan, menurut Lathan dan Weley yang dikutip Setiobudi menjelaskan, bahwa evaluasi atau penilaian kinerja merupakan sebuah sistem formal yang terstruktur antara pimpinan dan karyawan. Interaksi tersebut untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam bentuk wawancara. Hal tersebut digunakan untuk melihat kelemahan dan kekuatan karyawan, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan.<sup>34</sup>

Dari dua penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa evaluasi kinerja harus didasarkan pada tata aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Poon yang dikutip widyasari menyatakan, bahwa penilaian atau evaluasi kinerja merupakan alat yang berguna untuk mengukur kerja para karyawan. Evaluasi kinerja juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.<sup>35</sup> Evaluasi kinerja membantu memotivasi karyawan.

<sup>32</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 71

<sup>33</sup> Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia, 2017), 15.

<sup>34</sup> Eko Setiobudi, “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Terapan*, (Vol. 3, No. 3, 2017), 172.

<sup>35</sup> Made Widyasari, “Hubungan Sikap Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, (Vol. 7, No. 1, 2013), 57.















menggunakan tes. Metode non tes ini diperoleh dari informasi yang bersumber dari orang lain, seperti angket wawancara, observasi, arsip kepengurusan, dan informasi eksternal.

Ketiga adalah memberikan umpan balik. Umpan balik merupakan penyampaian hasil evaluasi. Hal tersebut dilakukan, agar karyawan mengetahui kualitas dari kinerjanya. Umpan balik memiliki dua fungsi, yaitu fungsi instruksional dan fungsi motivasional.<sup>41</sup>

Fungsi instruksional merupakan fungsi yang digunakan untuk memberikan klarifikasi, menjelaskan peran atau mengajarkan perilaku baru kepada karyawan. Pada fungsi ini, pimpinan dapat memberikan teguran secara langsung kepada karyawan. Selain itu, pimpinan juga dapat memberikan petunjuk mengenai perbaikan kinerja karyawan. Sedangkan, fungsi motivasional digunakan untuk memotivasi karyawan. Bentuk motivasi tersebut dapat berupa pemberian *reward*.

Setelah mendapatkan umpan balik, karyawan tersebut melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi kinerja tersebut. Tindak lanjut tersebut dilakukan dengan pengawasan. Hal tersebut agar hasil evaluasi kinerja yang telah disampaikan dapat dijalankan secara tepat sasaran. Cara memberi umpan balik terdapat dua cara, sebagai berikut:<sup>42</sup>

a. Tradisional.

Cara tradisional merupakan cara mengevaluasi dari pemimpin ke bawahan saja. Cara tersebut lumrah digunakan pada setiap organisasi. Pada umumnya,

<sup>41</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 136.

<sup>42</sup> *Ibid.*, 139.















Evaluasi kinerja merupakan salah satu sistem manajemen yang diterapkan oleh suatu organisasi. Penerapan tersebut bertujuan untuk membantu memperbaiki kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, kinerja karyawan diulas dan dinilai. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam QS. Al-Ankabut ayat 2.<sup>51</sup>

“Artinya: Apakah manusia mengira bahwa mereka dibiarkan hanya dengan mengatakan, “Kami telah beriman”, dan mereka tidak diuji?”

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa pekerjaan apapun akan tetap mendapatkan penilaian. Penilaian tersebut dapat dilakukan oleh tim penilai, pemimpin, atau rekan kerja. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan, karyawan yang telah melakukan kinerja terbaik tetap akan mendapatkan penilaian. Hal tersebut sejalan dengan lanjutan ayat di atas, yaitu QS. Al-Ankabut ayat 3.<sup>52</sup>

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

<sup>52</sup> al-Qur'an, *Al-Ankabut* : 3









## 1. Tahap Pra Lapangan

Dalam tahap pra lapangan, peneliti melakukan beberapa tahapan sebagai berikut: *Pertama*, peneliti menyusun rancangan penelitian. Pada tahap ini, peneliti memulai dengan membuat matriks. Selanjutnya, matriks tersebut diserahkan kepada dosen pembimbing, agar peneliti diberikan arahan untuk membuat proposal skripsi. Setelah diberi arahan, peneliti mulai membuat proposal skripsi yang berkaitan dengan fokus dan objek penelitian. *Kedua*, peneliti menentukan lokasi penelitian. Pada tahap penentuan lokasi penelitian, peneliti mengambil lokasi penelitian di organisasi Ikatan Qori'Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya.

*Ketiga*, peneliti mengurus surat perizinan untuk penelitian. Fungsi dari surat izin penelitian adalah untuk mendapatkan izin melakukan penelitian di organisasi IQMA. Setelah mendapatkan surat izin, peneliti langsung dapat melakukan penelitian di organisasi IQMA. *Keempat*, peneliti melakukan peninjauan dan penilaian terhadap lapangan. Hal tersebut dilakukan untuk mengenal dan menilai situasi dan kondisi di organisasi IQMA. Dalam hal ini, peneliti harus mempersiapkan segala keperluan yang berkaitan dengan penelitian.

*Kelima*, peneliti melakukan pemilihan dan pemanfaatan informan. Pada saat memulai penelitian, peneliti memilih informan yang memiliki pemahaman terhadap fokus penelitian ini. Peneliti memanfaatkan beberapa informan, seperti tiga Pengurus Harian (PH) dan tiga pengurus Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). Informan tersebut merupakan penanggung jawab palaksanaan evaluasi kinerja pengurus di organisasi IQMA.



Tahap ini merupakan tahap peneliti bekerja pada objek penelitian. Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan diri baik secara fisik, mental, maupun etika. Peneliti juga menghidupkan suasana yang akrab, sopan, dan beretika. Peneliti melakukan hal tersebut supaya peneliti dapat menjalin hubungan yang harmonis. Setelah itu, peneliti mulai melakukan wawancara terkait fokus penelitian guna memperoleh data.

Tahap ini merupakan tahap menganalisis data yang diperoleh dari informan. Analisis data disesuaikan dengan rumusan masalah penelitian yang telah disusun secara sistematis. Pada tahap ini, data diperoleh dari informan dan berbagai sumber yang lainnya. Kemudian, peneliti mengumpulkan data tersebut untuk diklasifikasikan. Setelah data diklasifikasikan, peneliti mulai melakukan analisis terhadap data yang sudah dikumpulkan tersebut.

Peneliti menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data tersebut sebagai berikut: *Pertama*, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara. Wawancara





yang ada di lapangan, kemudian menyusun data berdasarkan dengan sumbernya. *Kedua*, peneliti membaca keseluruhan data. Tahap ini digunakan untuk membangun pengertian umum atas informasi yang diperoleh. Kemudian, memahami makna informasi tersebut secara keseluruhan. Peneliti juga menulis catatan khusus apabila diperlukan

*Ketiga*, peneliti melakukan *coding* data. peneliti mengolah informasi dari data yang diperoleh. Kemudian, informasi tersebut dibagi ke dalam kategori-kategori tertentu. Hal tersebut dilakukan sebelum memberi makna pada informasi tersebut. *Keempat*, peneliti mendeskripsikan *setting*. Peneliti menerapkan *coding* untuk mendeskripsikan *setting*, orang-orang, kategori, dan tema yang akan dianalisis. Pada proses deskripsi ini harus menggunakan penyampaian secara detail.

*Kelima*, peneliti menarasikan hasil penelitian. Hasil penelitian dideskripsikan dengan menggunakan metode naratif, meliputi tema-tema, kronologi peristiwa, dan perspektif khusus. *Keenam*, peneliti melakukan interpretasi makna. Tahap ini merupakan tahap untuk memaknai data hasil penelitian. Peneliti membandingkan data hasil penelitian dengan teori. Hal tersebut digunakan untuk menghasilkan teori baru atau menyangkal teori yang sudah ada.











## 5. Program Kerja dan Kegiatan Organisasi (*Materials*)

Organisasi IQMA memiliki lima bidang yang dilengkapi dengan pengurus per bidangnya. Pengurus bidang tersebut memiliki tanggung jawab untuk mengelola program kerja di setiap bidangnya. Program kerja tersebut berupa kegiatan Bimbingan Khusus (Bimsus) dan rutinitas. Selain itu ada kegiatan perayaan dies maulidiah IQMA yang menjadi agenda tiap tahunnya. (Program kerja organisasi IQMA terlampir)

## 6. Sarana dan Prasarana (*Mechines*)

Ada berbagai sarana dan prasarana yang dimiliki oleh IQMA untuk menunjang seluruh kegiatan

Organisasi IQMA merupakan organisasi yang memberikan wadah bagi mahasiswa semester satu dan tiga untuk mengembangkan bakatnya. *Open recruitment* yang dilaksanakan di organisasi IQMA dilakukan pada awal semester ganjil. Jadi, untuk mahasiswa semester satu bisa langsung mendaftar. Apabila, kuota yang tersedia sudah habis, maka mahasiswa semester satu tersebut bisa mendaftar pada saat awal semester tiga. IQMA memberikan pelatihan untuk mahasiswa yang memiliki potensi di bidang tilawah Al-Qur'an, dakwah, sholawat, MC, dan kaligrafi. Selain itu, IQMA juga memberikan wadah bagi mahasiswa untuk belajar berorganisasi.

Dalam penyajian data, peneliti memaparkan data yang diperoleh selama penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pemaparan data tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yang berkaitan dengan Pelaksanaan Fungsi Evaluasi Kinerja Pengurus Organisasi IkaTAN Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada enam narasumber. Enam narasumber tersebut merupakan pengurus organisasi IQMA meliputi:

- [illegible]

**I.6 (Informan 6) : Sekretaris DP2K.**

Berdasarkan pengamatan peneliti, pendefinisian pekerjaan dilakukan pada saat musyawarah tahunan IQMA (MTI). Pada awal dimulainya kegiatan, Musyawarah Tahunan IQMA (MTI) digunakan untuk pendefinisian pekerjaan bagi calon pengurus baru. Kemudian, kegiatan tersebut dilanjut dengan evaluasi pertanggungjawaban kinerja pengurus selama satu tahun. Pada kegiatan tersebut, calon pengurus baru diberikan penjelasan mengenai tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) setiap jabatan. Pembagian tugas









(...) kasus-kasusnya apa aja yang perlu dievaluasi, jadi kita kita generalkan saja seperti itu.

Keluarnya itu kami mengungkap

menggunakan form ya form untuk melihat it



[illegible]



Yaa ... yang dilakukan oleh DP2K dan ketua 1 itu yang pertama DP2K itu menanyakan ke internal bidang mengenai siapa sih pengurus yang tidak aktif, ee terus DP2K itu mendata siapa saja pengurus yang tidak aktif dan anggota yang tidak aktif baru ee musyawarah dengan PH khususnya juga ke ketua 1. Lha oleh ketua 1 nanti diadakanlah evaluasi bulanan tersebut yaitu apasih kendala kok bisa terjadi hal seperti itu.(I.3)

[illegible]



[illegible]













[illegible]







memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut. Berdasarkan pengamatan peneliti, semua lini kepengurusan diwajibkan untuk membuat laporan pertanggungjawaban selama tiga bulanan. Hal tersebut digunakan untuk bahan evaluasi triwulan. Teknisnya, pengurus membacakan laporan pertanggungjawaban tersebut pada saat mendapat giliran presentasi. Presentasi tersebut dilakukan oleh masing-masing lini, seperti pengurus bidang, departemen, dan PH. Laporan pertanggungjawaban tersebut digunakan untuk melihat hasil kerja dengan rencana kerja yang telah ditentukan. Evaluasi tahunan atau MTI juga memiliki teknis yang sama seperti evaluasi triwulan. Namun, pelaksanaan MTI memiliki ranah yang lebih luas. Pada saat pelaksanaan MTI, evaluasi kinerja dihadiri oleh alumni dan Dewan Pertimbangan IQMA (DPI). Alumni dan DPI selaku penilai tambahan ikut membantu memberikan solusi untuk IQMA masa depan. Selain itu, alumni dan DPI juga menguji kejujuran kinerja pengurus tiap bidang, departemen, atau PH. Pelaksanaan evaluasi triwulan dan MTI berbeda dengan evaluasi bulanan.

Evaluasi bulanan hanya dapat dikoreksi oleh beberapa pengurus saja. Hal itu dikarenakan, evaluasi bulanan tidak dihadiri oleh semua pengurus. Sedangkan, evaluasi triwulan dan MTI, semua pengurus diperbolehkan untuk saling mengoreksi. Dalam pelaksanaannya, evaluasi kinerja di IQMA menggunakan sumber atau metode penilaian dari atasan dan 360 derajat atau segala sumber. Pengumpulan data terkait penilaian kinerja pengurus hanya dapat dilakukan oleh atasan, yaitu ketua I. Ketua I tersebut dibantu oleh DP2K. Namun, saat di forum pelaksanaannya, evaluasi kinerja di IQMA menggunakan sumber penilaian 360 derajat. Dalam

Kalau di IQMA itu ya bukan otoriter juga jadi ya sama-sama bisa sama-sama bisa mengevaluasi lha kalau misalkan itu tadi di evaluasi bidang yang satu bulan itu kan hanya yang ada di situ hanya bidang, pengurus bidang, pengurus DP2K, ketua 1 sama ketua umum. Nah di situ itu misalkan ada yang salah yawis saling .. saling apa ya sharing kalau misalnya ada yang salah saling mengingatkan gitu itu disitu. Nah sama sih sama juga sama yang triwulan, MTI juga gitu jadi pokoknya kalau di forum itu biasanya di IQMA itu tidak ada kata ini itu ketum ini itu ketua 1 ketua 2 nggak ada kalau di .. di forum. Jadi kalau misalnya dia .. meskipun ketua umum punya masalah ya itu nanti dibahas nanti sama-sama diingatkan gitu.(I.4)

Kalau di eval bidang itu jadi kita selaku DP2K mengeval mengevaluasi .. pengurus bidang. Jadi dari .. ee yang bisa mengevaluasi itu dari kita ke pengurus bidang dan juga dari .. ketua 1 juga bisa. Kemudian kalau di triwulan itu kita mengevaluasi bersama-sama jadinya ee misalnya ya pengurus DP2K yang maju menyampaikan mengenai hasil kerjanya selama tiga bulan pertama, nah itu nanti seluruh ang seluruh peserta dari pengurus IQMA itu bisa menyampaikan masukan atau saran-sarannya kayak gitu. (...) Iya di MTI juga sama seluruh pengurus juga bisa













berarti bahasanya itu kita mee m  
memaksa balik mereka itu tidak tapi bahas  
IQMA masih butuh sampean itu, seperti it

berarti bahasanya itu kita mee m  
memaksa balik mereka itu tidak tapi bahas  
IQMA masih butuh sampean itu, seperti it







kualitas kinerjanya. Informan kedua juga menjelaskan, bahwa pengurus akan dimintai klarifikasi berkaitan dengan permasalahan tersebut. Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan informan 3, 4, 5, dan 6, bahwa pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dilakukan dengan mengklarifikasi pada pengurus. Pengurus diberi pertanyaan mengenai kelemahan kinerjanya. Hal itu dilakukan dengan mengajak bertemu langsung atau melalui pesan online. Sebelum mengajukan pertanyaan, pengurus diajak berbincang-bincang, agar pengurus merasa tenang dan tidak canggung. Pertanyaan yang diajukan berkenaan dengan alasan menurunnya kinerja pengurus tersebut. Hal tersebut dilakukan, agar pengurus mendapatkan solusi yang tepat untuk permasalahannya. Selain dengan bertemu dan *personal chat*, pendekatan juga dilakukan dengan mengadakan acara kekeluargaan, seperti rujakan dan ngopi bareng. Biasanya, pengurus akan terbuka setelah berkumpul bersama dengan ketua umum, ketua I, maupun DP2K. Selain itu, acara kumpulan tersebut juga dapat merekatkan keharmonisan dengan pengurus bidangnya. Keharmonisan berguna untuk pengurus bisa saling terbuka satu sama lain. Keharmonisan tersebut juga dapat mencairkan suasana menjadi hangat. Suasana nyaman juga dapat membuat pengurus menjadi loyal kepada organisasi. Tentunya, suasana tersebut akan mengurangi permasalahan penurunan kinerja pengurus.

Setelah mengetahui sebab penurunan kinerja tersebut, pengurus diberi solusi untuk perbaikan kinerjanya. Pengurus diberi masukan-masukan yang bersifat membangun, sehingga pengurus tidak merasa sakit hati ketika diberi masukan. Motivasi tersebut berisi tentang kualitas kinerja yang baik. Selain itu,

Standar pelaksanaan evaluasi kinerja merupakan patokan yang digunakan dalam menilai kinerja pengurus. Dalam melaksanakan evaluasi kinerja, IQMA memiliki standar penilaian kinerja, yaitu berdasarkan hasil (*product based criteria*) dan kemampuan pengurus (*people based criteria*). Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, evaluasi kinerja di organisasi IQMA dilakukan berdasarkan hasil kerja dari masing-masing pengurus. Hasil kerja tersebut juga berupa hasil pelaksanaan program kerja yang telah disusun. Program kerja yang mengalami kendala dalam pelaksanaannya mengidentifikasi, bahwa kinerja pengurus kurang maksimal. Menurunnya kinerja pengurus juga dapat terlihat dari keaktifan pengurus dalam mengikuti kegiatan di IQMA. Keaktifan pengurus juga dapat digunakan untuk menilai kemampuan pengurus dalam berorganisasi. Hal tersebut dijelaskan oleh informan 2 dan 6 sebagai berikut:



dan memperbaiki kinerja pengurus. Informan 2 dan 6 menjelaskan, bahwa kriteria penilaian kinerja dilihat berdasarkan hasil kerja pengurus berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi dan keorganisasian. Kriteria tersebut digunakan untuk melihat kualitas kinerja dan kelayakan pengurus pada organisasi IQMA. Kriteria tersebut dilihat berdasarkan kinerja pengurus yang berkaitan dengan tugasnya. Hal tersebut dapat menjelaskan apakah kinerja pengurus sudah sesuai dengan standar masa lalu atau belum. Sebab, kinerja pengurus merupakan sesuatu yang krusial dalam organisasi. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kriteria berdasarkan hasil. Dari awal pembentukan struktur kepengurusan, pengurus sudah diberikan pemahaman tentang definisi tugas pokok dan fungsi tiap jabatan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam mengemban tanggung jawab. Pemahaman tugas tersebut juga berkaitan dengan program kerja yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, kriteria penilaian juga didasarkan pada hasil program kerja. Kriteria tersebut melihat hasil dari realisasi program kerja. Apabila program kerja berhasil dilaksanakan secara maksimal, maka kinerja pengurus dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan program kerja. Hasil program kerja dapat dilihat dari hasil pengamatan ketua I dan DP2K. Hasil kerja tersebut juga dapat dilihat berdasarkan laporan pertanggungjawaban yang ditulis oleh masing-masing lini kepengurusan. Berdasarkan pengamatan peneliti, contoh hasil kerja pengurus adalah terlaksananya program kerja sesuai dengan jumlah yang ditentukan. Apabila rencana kegiatan bimbingan khusus dilaksanakan sebanyak empat kali dalam seminggu, namun realitanya

bimbingan khusus hanya dilaksanakan tiga kali dalam seminggu. Hal tersebut membuktikan, bahwa hasil kerja pengurus dalam mengelola kegiatan bimbingan khusus dinyatakan tidak maksimal. Adapun contoh kinerja pengurus adalah pengeksekusian tugas. Seorang koordinator memiliki tugas untuk mengawasi bawahannya dan jalannya program kerja. Namun, koordinator tersebut jarang mengikuti dan mengawasi kinerja bawahannya dalam mengelola program kerja. Nantinya, hal tersebut akan dibenahi pada saat evaluasi kinerja. Dalam hal ini, kriteria evaluasi kinerja dapat digunakan untuk patokan dalam memperbaiki kinerja pengurus.

Selain kriteria tersebut, pelaksanaan penilaian kinerja di IQMA juga memiliki kriteria mengenai kemampuan berorganisasi pengurus. Kriteria tersebut berkaitan dengan keaktifan pengurus terhadap organisasi. Hal tersebut dapat digunakan untuk mengetahui kemampuan berorganisasi pengurus. Kemampuan berorganisasi tersebut dapat tercermin dari kelayakan pengurus terhadap kegiatan organisasi. Kelayakan pengurus dapat dilihat dari kontribusinya pada semua kegiatan IQMA. Biasanya, pengurus yang tidak loyal cenderung malas untuk mengikuti kegiatan. Padahal, kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang penting. Dalam hal ini, pengurus yang memiliki sikap loyal akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kemampuan berorganisasi dapat berpengaruh pada kekuatan organisasi. Semakin banyak pengurus memiliki kemampuan berorganisasi, maka kekuatan organisasi tersebut semakin meningkat. Dalam organisasi, kelayakan pengurus sangat dibutuhkan untuk mengelola



Analisis data merupakan tahap yang digunakan untuk mengkaji data yang telah diperoleh. Dalam analisis data, peneliti memaparkan temuan-temuan yang diperoleh dari data hasil penelitian. Temuan-temuan tersebut telah dikorelasikan dengan teori yang terkait dengan fokus penelitian. Adapun beberapa temuan tersebut akan disajikan dalam dua prespektif sebagai berikut:

Prespektif teori digunakan untuk mengoperasionalkan teori yang digunakan dengan hasil temuan dari penelitian ini. Adapun hasil temuan tersebut sebagai berikut:

Pendefinisian standar pekerjaan digunakan untuk memastikan setiap karyawan mengetahui dan memahami jabatan dan tugasnya. Sebelum melakukan evaluasi kinerja, karyawan diharapkan paham terhadap pekerjaannya.<sup>67</sup>

Dalam organisasi IQMA, penentuan standar tugas pokok dan fungsi sudah ditentukan di dalam

[illegible]











Umpan balik merupakan penyampaian hasil evaluasi. Umpan balik memiliki dua fungsi, yaitu fungsi instruksional dan fungsi motivasional.<sup>71</sup> Fungsi instruksional merupakan fungsi yang digunakan untuk memberikan teguran dan saran kepada karyawan. Sedangkan, fungsi motivasional digunakan untuk memotivasi karyawan. Bentuk motivasi tersebut dapat berupa pemberian *reward*.

Pada organisasi IQMA, umpan balik dilakukan sesuai fungsinya baik secara instruksional maupun motivasional. Namun, umpan balik secara motivasional di organisasi IQMA memiliki perbedaan dengan teori. IQMA merupakan organisasi dakwah, sehingga organisasi IQMA tidak menerapkan sistem gaji pada pengurusnya. Hal tersebut membuat IQMA tidak menggunakan umpan balik sesuai fungsi motivasional.

Umpan balik dilakukan hanya untuk memberikan motivasi. Hal itu disebabkan, di IQMA tidak memberikan sistem *reward*. Motivasi tersebut diberikan untuk menambah semangat kepada

[illegible]



atau Musyawarah Tahunan IQMA (MTI). Pelaksanaan evaluasi kinerja di IQMA menggunakan dua metode evaluasi, yaitu dari atasan dan 360 derajat. Pada saat melakukan penilaian untuk mencari data, penilaian hanya dilakukan oleh ketua I dan DP2K selaku penanggung jawab evaluasi. Namun, penilaian dapat dilakukan oleh semua pengurus, alumni, pembina, maupun Dewan Pertimbangan IQMA (DPI) ketika saat forum pelaksanaan evaluasi kinerja saja. Pelaksanaan evaluasi kinerja di IQMA melakukan pengumpulan data dengan metode tes dan non tes. Pengumpulan data dengan tes diperoleh dari hasil penilaian menggunakan formulir. Formulir penilaian berkaitan dengan kinerja pengurus. Dalam hal ini, penilaian dilakukan saat mengawasi rutinitas maupun bimbingan khusus. Sedangkan, pengumpulan data dengan non tes diperoleh dari isu-isu yang beredar. Informasi tersebut diperoleh baik dari internal maupun eksternal organisasi. Informasi tersebut berkaitan dengan kinerja pengurus. Pelaksanaan evaluasi kinerja organisasi IQMA wajib dihadiri oleh semua pengurus, kecuali evaluasi bulanan hanya dihadiri oleh perwakilan pengurus bidang, yaitu ketua I, DP2K, koordinator pengurus bidang dan pengurus internal bidang. Selain itu, pelaksanaan evaluasi tahunan atau MTI juga dihadiri oleh alumni, Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), dan pembina IQMA. Dalam pelaksanaannya, semua pengurus dapat memberikan penilaian dan solusi untuk memperbaiki permasalahan tersebut. Khusus pelaksanaan MTI, alumni, DPI, maupun pembina IQMA juga diperbolehkan untuk memberikan penilaian dan solusi untuk kinerja pengurus. Pelaksanaan evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi





94

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*“Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”*

Ayat tersebut menjelaskan balasan bagi kinerja pengurus. Umpan balik secara motivasional dapat memberikan *reward*. Namun, umpan balik evaluasi kinerja di organisasi IQMA tidak menggunakan sistem *reward*. Pada evaluasi kinerja organisasi IQMA, umpan balik digunakan untuk memberi motivasi terhadap kinerja pengurus. Hal tersebut dilakukan untuk membantu mengembalikan kinerja pengurus sesuai dengan standar. Dalam hal ini, pengurus diberi wejangan berkaitan tentang menjaga amanah. Pengurus harus dapat menjaga amanah dalam tugasnya. Hal tersebut dilakukan, agar kinerja pengurus dapat maksimal. Pengurus yang memiliki kinerja bagus akan berpengaruh kepada organisasi.

<sup>75</sup> al-Qur'an, *Al-Ahqaf*: 19



## BAB V

## PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan analisis tentang pelaksanaan evaluasi kinerja pengurus di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja pengurus di organisasi IQMA merupakan tanggung jawab dari Pengurus Harian (PH) dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). Pelaksanaan evaluasi kinerja pengurus di organisasi IQMA memiliki tiga tahapan antara lain: melakukan pendefinisian pekerjaan, melaksanakan evaluasi kinerja, dan umpan balik. Pendefinisian pekerjaan dilakukan pada saat evaluasi tahunan atau MTI. Pendefinisian pekerjaan tersebut dimuat dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga AD/ART IQMA. AD/ART IQMA memuat tugas pokok dan fungsi pengurus. Selain di AD/ART, standar kerja juga dimuat di dalam program kerja tiap lini kepengurusan. Tahap kedua adalah melaksanakan evaluasi kinerja. Dalam pelaksanaannya, pengumpulan data terkait evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan dua acara, yaitu formulir penilaian dan pengamatan kinerja pengurus. IQMA memiliki tiga jenis pelaksanaan evaluasi kinerja, yaitu evaluasi bulanan, evaluasi triwulan, dan evaluasi tahunan atau Musyawarah Tahunan IQMA (MTI). Evaluasi kinerja di IQMA memiliki tim yang berbeda. Evaluasi bidang dilakukan oleh ketua I, DP2K, dan perwakilan pengurus bidang. Sedangkan, evaluasi triwulan dan MTI dilakukan oleh semua pengurus, alumni, pembina, dan Dewan Pertimbangan IQMA (DPI). Adapun evaluasi kinerja di IQMA menggunakan





## DAFTAR PUSTAKA

- Kuntari, Yeni dan Kusuma, Indra Wijaya, “Pengalaman Organisasi, Evaluasi Terhadap Kinerja dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, vol. 16, no. 1, 2001
- Tampubolon, Biatna Dulbert, “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”, *Jurnal Standarisasi*, vol. 9, no. 3, 2007
- Supriani, “Konsep Evaluasi Dalam Al-Qur’an”, *Skripsi*, Medan: Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018
- Wijayanti, Annisa dan Wimbarti, Supra, “Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS”, *Jurnal Psikologi Undip*, vol. 11, no. 2, 2012
- JF, Alzamahsyari Siddiq, “Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori-Qoriah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya”, *Skripsi*, Surabaya: Fakultas Adab dan Humaniora UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018
- Elfindri, “Beberapa Teknik Monitoring dan Evaluasi (MONEV)”, *Jurnal Kesehatan Komunitas*, vol. 1, no. 3, 2011
- Evita, Siti Noni, Muizu, Wa Ode Zusnita, & Atmojo, Raden Tri Wahyu, “Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives”, *Jurnal Pekbis*, vol. 9, no. 1, 2017
- Chasanah, Tia Dwi, Effendi, Usman, & Silalahi, Rizky R. L., Tt, “Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Personalia Berdasarkan Kompetensi dengan Metode 360 Derajat”, *Jurnal Industria*, vol. 4, no. 1, 2015

- Rahmayanti, “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode 360 Derajat”, *Jurnal Sekretari*, vol. 5, no. 2, 2018
- Tunggul, Adi Mora, Isnanto, R. Rizal, & Nurhayati, Oky Dwi, “Evaluasi Kinerja Organisasi Publik dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard dan Analytic Network Process”, *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, vol. 6, no. 2, 2016
- Reswan, Yuza & Prabowo, Dedy Agung, “Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Selatan Menggunakan Simple Additive Weighting Method”, *Jurnal Media Infotama*, vol. 14, no. 2, 2018
- Nugraha, Ariadi & Rohiman, Iman, “Measure : Alternatif Model Evaluasi Pelaksanaan Layanan Bimbingan dan Konseling Di Sekolah”, *Jurnal Prosiding Seminar Bimbingan dan Konseling*, vol. 1, no.1, 2017
- Adi, Nelfia, “Pelaksanaan Evaluasi Hasil Belajar Mahasiswa”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol. 16, no. 3, 2010
- Ayun, Qurrotu, “Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan Di Perusahaan”, *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, vol. 2, no. 3, 2011
- Siregar, Mia Juliana, “Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree Di Departemen Wirehouse”, *Jurnal Profiensi*, vol. 6. No, 1, 2018
- Muryadi, Agustanico Dwi, “Model Evaluasi Program dalam Penelitian Evaluasi”, *Jurnal Ilmiah PENJAS*, vol. 3, no. 1, 2017
- Brilliantina, Aulia, Purnomo, Bambang Herry, & Suryaningrat, Ida Bagus, “Review: Pendekatan Penilaian Kinerja Agroindustri The Menggunakan Model Sistem Dinamik”, *Jurnal Agroteknologi*, vol. 10, no. 2, 2016
- Wijayanti, Annisa & Wimbarti, Supra, “Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS”, *Jurnal Psikologi Undip*, vol. 11, no. 2, 2012

- Retnowati, Trie Hartiti, Mardapi, Djemari, Kartowagiran, Badrun, dan Suranto, "Model Evaluasi Kinerja Dosen : Pengembangan Instrumen Untuk Mengevaluasi Kinerja Dosen", *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, vol. 21, no. 2, 2017
- Setyarini, Ika Wahyu, "Pengaruh Pengawasan, Evaluasi, dan Audit Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota BMT Berkah Trenggalek", *Jurnal An-Nisbah*, vol. 3, no. 1, 2016
- Lina, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Akuntansi*, vol. 8, no. 2, 2016
- Trisabekti, Bambang, "Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)", *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2014
- Rani, Indria Hagga & Mayasari, Mega, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 3, no. 2, 2015
- Pratama, Muhammad Faqih, "Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) dan Pengaruhnya Terhadap Senin Tilawah Al-Qur'an di UIN Sunan Ampel Surabaya", *Skripsi*, Surabaya: Fakultas Adab dan Humaniora UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi, 2017, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia
- Rivai, Veitzhal & Basri, Ahmad Fauzi Muhd., *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005

- Ulfatin, Nurul & Triwiyanto, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016
- Daryanto dan Bintoro, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gava Media, 2014
- Bastian, Indra, *Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik*, Jakarta: Erlangga, 2007
- Budiharto, Sus dan Fahmie, Arief, “Evaluasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Administratif Tetap Universitas Islam Indonesia Yogyakarta”, *Jurnal Psikologika*, vol. 13, no. 7, 2002
- Setiobudi, Eko, “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Terapan*, vol. 3, no. 3, 2017
- Widyasari, Made, “Hubungan Sikap Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, 2013
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015
- Septiani, Ulfah, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) DAN 360 Derajat Pada PLTD/G Tarahan Bandar Lampung”, *Skripsi*, Bandar Lampung: Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung, 2017
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016
- Bachri, Bachtiar, S., “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif”, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, vol. 10, no. 1, 2010
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007

